

論文

# 社会人基礎力の段階的伸長に関する実証分析

—— PBL 型インターンシップ実施校への調査から ——

中 井 咲貴子

〔抄 録〕

経済産業省産業人材政策室は、人生 100 年時代の下で 2006 年に提唱した社会人基礎力の見直しと充実化を図り、新・社会人基礎力（2018）として新たな視点を加えた。それにより、社会人基礎力は大学以前の教育機関、特に高校教育で積極的に育成することが求められるとともに、伸ばしたい要素に焦点を当てながら、段階的に育成する必要が出てきた。

そこで、本研究では育成プログラムの一つとして PBL 型インターンシップに着目し、高大接続での育成の現状を捉えるために、同じプログラムに取り組む高校生及び大学生の取り組み前後の社会人基礎力を調査した。その結果、高校段階では 3 つの能力全てが万遍なく育成されること、大学段階では考え抜く力と前に踏み出す力に有意な伸長が見られることがわかり、社会人基礎力の段階的伸長の順序が明らかになった。

キーワード：社会人基礎力、段階的伸長、高大接続、PBL 型インターンシップ

## 1. 研究の背景と目的

### (1) 社会人基礎力が注目される背景

先行き不透明な時代を生き抜くために、学校教育の中で育成すべき資質、能力についての議論、検討が 2000 年代以降活発化している。各省庁はこれらを新しい能力概念と位置づけ、人間力（内閣府）、学士力（文部科学省）、就職基礎能力（厚生労働省）と各々別の名称で定義しているが、相対的に知識、技能だけでない人格全体を含み、学校と社会の接続に関心が向けられているという点では共通している。本研究で取り上げる社会人基礎力（経済産業省 2006）も、上記の流れの中で提唱された能力概念である。経済産業省は、職場や地域社会で求められる能力を「社会人基礎力」として明確化しなければならない背景として、ビジネス・教育を巡る国内外の環境の変化を挙げており、産業界のニーズに応えるための能力を学校教育の中で育成す

る、という目的の元に提唱された概念であることがわかる。それ故に、社会人基礎力は他の能力概念に比べると具体的な行動特性で示されており、その育成においては汎用的技能（ジェネリックスキル）<sup>1)</sup>を重視している。また OECD のキーコンピテンシー<sup>2)</sup>と類似性が高いことも、世界的な流れを意識したものと言える。

社会人基礎力は、3つの能力と12の要素から構成される（表1）。同省はこれらを社会で求められる力と位置づけ、主に大学教育での育成を推進してきたが、近年になって新・社会人基礎力（2018）の視点が加わったことで、ライフステージの各段階で意識することがより求められるようになった。経済産業省産業人材政策室（2018）が提示した社会人基礎力見直しの方向性によると、見直しのポイントは大きく2点ある。一つは求められる能力がより拡張されたことである。例えば、働きかけ力、発信力の説明に「異文化集団に飛び込む力」や「ネットワーキング行動」といった多様性を強調する行動が追記されたり、主体性、柔軟性の説明に激しい社会変化を意識した「変化に前向きに対応する力」が加わったりしている。もう一つは新たに求められる能力として「健康や幸福を追及・維持する能力」（クラウド・シュワブ 2016）が挙げられてきたことである。シュワブは4つの知性 ①状況把握の知性 ②感情的知性 ③啓示的知性 ④物理的知性 の必要性を挙げているが、そのうち現在の社会人基礎力には明示されていないとされる物理的知性を取り上げ、予測不可能な未来を生きるにあたっては、自分の周りにいる人々を含めた健康や幸福の追求の維持をする能力が不可欠であるとしている。これらは人生100年時代を踏まえて、現在の3能力12要素が十分であるかを再検討した上での拡張、追加であり、それ故に育成する時期は大学教育に限らない、という点が強調されているのである。溝上（2018）は、資質・能力を伸ばす主体的な学習態度は、高校以来のキャリア意識に影響を受けることを示唆しており、社会人基礎力の育成についても、高校段階から継続的に育成できるかどうかによって、その伸長度は変わってくると考えられる。

また、日本経済団体連合会（2018）の調査によると、経済団体は社会人基礎力のなかでも特

表1 社会人基礎力 経済産業省（2006）

3つの能力	12の要素	
前に踏み出す力 （アクション）	主体性 働きかけ力 実行力	物事に進んで取り組むことができる 他人に働きかけ巻き込むことができる 目標を設定し確実に行動することができる
考え抜く力 （シンキング）	課題発見力 計画力 創造力	現状を分析し目的や課題を明らかにすることができる 課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 新しい価値を生み出すことができる
チームで働く力 （チームワーク）	発信力 傾聴力 柔軟性 状況把握力 規律性 ストレスコントロール力	自分の意見をわかりやすく伝えることができる 相手の意見を丁寧に聞くことができる 意見の違いや立場の違いを理解することができる 自分と周囲の人々と物事との関係性を理解することができる 社会のルールや人との約束を守ることができる ストレスの発生源に対応することができる

に主体性、実行力、課題発見力を重要視しており、学校教育における12の要素の育成については、すべてをバランスよく育てるだけでなく、特定の要素に注力した育成の仕方が必要となってきたことがわかる。つまり、社会人基礎力は大学以前の教育機関でも積極的に育成する必要があり、さらに特に伸ばしたい能力に焦点を当てながら、段階的に育成する必要が出てきているのである。

## (2) 先行研究の検討

ところで、この社会人基礎力の3つの能力12の要素は、それぞれがどう関連し、どのような順に育成されていくのであろうか。経済産業省の育成の手引き(2010)には「社会人基礎力育成の5段階ステップモデル」があり、そこでは「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の順に段階的に育成することが示されている。ところが、森・堀内(2011)によると、高大接続で社会人基礎力を育成する際のイメージはその真逆で示されており、高校段階ではまず「チームで働く力」が育成され、その後大学教育で「考え抜く力」「前に踏み出す力」を磨く必要があるとしている(図1)。

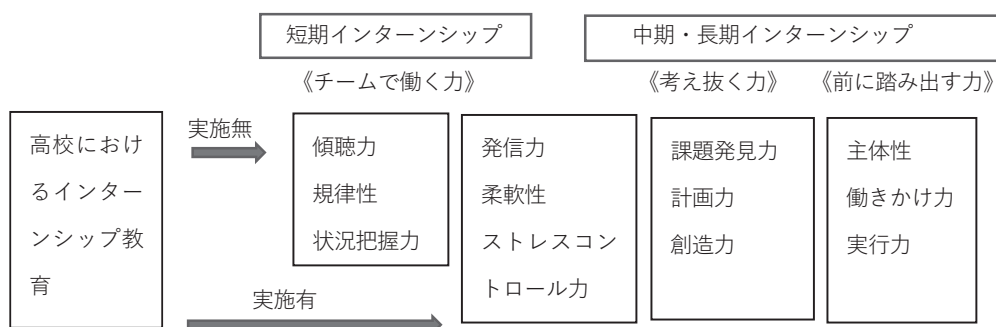


図1 インターンシップによる社会人基礎力の養成のための高大接続教育のイメージ  
(森・堀内(2011)より引用)

両者の育成段階の順序が対照的であることは非常に興味深い。一番の理由としては、経済産業省のモデルはあくまで大学教育の中での育成を念頭においたものであるのに対し、森・堀内のモデルは高校教育からの継続的な育成を視野に入れたものであることが大きい。段階的伸長という観点で社会人基礎力を見た場合には、後者のモデルの方が妥当だと考えるのが自然な流れである。

また、社会人基礎力が注目されるようになった背景から考えても、近年になるまでその育成は大学教育を中心に行われるべきとされていた。そのため、社会人基礎力に関する先行研究の多くは、大学教育における育成プログラムの検討に終始している。高校段階での育成プログラムの構築を試みた事例としては、進路指導を課題解決型グループワークで行った高月・藤原(2011)の先行研究がある。高月・藤原は、高校1年生を対象とした上記の進路指導の授業が、

社会人基礎力の中でも「チームで働く力」に分類される発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力の育成に有効であると述べている。しかしながら、高校卒業後の進路との関係性などについては明らかにしていない。同様の先行研究として、金城・杉尾（2017）は学校行事における高校生の模擬店の企画、運営の実践を通じた社会人基礎力の育成を実践しており、3つの能力のいずれも概ね向上することを述べているが、教育方法による学習効果の違いに焦点を当てた研究であるため、その継続性や育成の段階については触れていない。

そこで本研究では、高校大学双方での社会人基礎力育成をめざした実践事例を取り上げ、どの段階でどの能力が伸長するのかを検討し、3つの能力12の要素の育成順序を明らかにすることとした。取り上げる実践事例としては、PBL (Project Based Learning<sup>3)</sup>) 型インターンシップに着目した。PBL 型インターンシップは、商品開発や新事業の提案など、企業から出された課題に取り組むインターンシップである。本研究で取り上げたのは、企業に赴かず学内で仕事を体験できるオンキャンパス型のインターンシップであり、学内資源の活用や時間の制約への対応がしやすい点で双方にメリットが多い（山田 2016）。経済産業省は、社会人基礎力育成の効果的な教育手法として、PBL 型の授業、インターンシップの両方を挙げており、産業競争力強化人材育成事業（2008）では実際に大学生を対象としたPBL、実践型インターンシップによる育成効果の調査も実施されている。したがって、本研究において高大接続の観点でPBL 型インターンシップの効果を検証することで、社会人基礎力の段階的伸長の仕方を明らかにすることが可能であると考ええる。

なお、社会人基礎力を含めた各省庁が提示する能力に対しては、その育成に積極的に取り組む流れが加速する一方で、俯瞰的あるいは批判的に捉える研究も見られる。松下（2010）はわが国における＜新しい能力＞概念と総称し、その背景や系譜、学校教育における位置づけについて俯瞰的に論じている。また、本田（2020）はこれらの能力を「ポスト近代型能力」と呼び、精力的に批判を展開している。同じく批判的にこれらの能力を論じているのは中村（2018）であり、特に「新しい」能力を求めすぎる状況を「暴走する能力主義」と述べている。

## 2. 研究の方法

### (1) 調査対象者とプログラムの概要

本研究における調査対象者は、PBL 型インターンシッププログラム「企業インターンワーク<sup>4)</sup>」に取り組む普通科私立高校4校の生徒438名（A高校1年生92名、B高校1年生77名、C高校3年生78名、D高校1年生191名）、及び私立E大学の学生109名（1年生48名、2年生46名、3年生10名、4年生5名）の計547名であった。

調査期間は2018年9月から2020年3月であった。各校とも3ヶ月から6ヶ月の取り組み期間があり、調査は各校の取り組み開始時と終了時に、授業担当教員の協力を得て実施した。

「企業インターンワーク」の実施科目は学校ごとに異なるが、実施内容は共通である。

- ① 3～5人の少人数グループを編成し、グループでインターン先企業を選ぶ。
- ② 企業からの課題、課題に取り組む際のポイントが提示される。
- ③ グループで課題を解決するための活動（調査、分析、資料作成等）を行う。
- ④ 取り組みの成果をプレゼンテーションで企業に発表し、フィードバックと振り返りを行う。

このプログラムの特徴は、②③④の流れが複数回繰り返される点にあり、中長期のPBL型インターンシップの効果を測定することが可能になる。なお各校の実施科目は、A高校が情報科、B高校及びD高校が総合的な学習の時間、C高校が公民科、E大学が基盤教育科目（キャリア形成プロジェクト）であった。

## (2) 調査の方法

上記の547名に対し、「企業インターンワーク」実施前後に質問紙調査を行った。質問項目は、経済産業省が示している社会人基礎力自己点検シート<sup>5)</sup>の12の要素の説明を引用し(表1)、「よくできる(5点)」「できる(4点)」「ふつう(3点)」「あまりできない(2点)」「できない(1点)」の5件法で回答してもらった。調査及び質問紙の内容については、追手門学院大学研究倫理審査を受審し、承認を得た(承認番号2019-01)。調査実施にあたっては、各校の担当教員からあらかじめ調査対象者に目的や内容、得られたデータの処理や公表の仕方、個人情報の取り扱いについて説明を行い、同意が得られた者のみが回答した。

調査で得られた回答は、ワーク実施後のデータを用いて相関分析を行い、要素間の相関を確認したのち、対応のあるt検定を行い学校種ごとに実施前後の得点の差を分析した。すべての統計処理は、統計解析ソフト(IBM SPSS Statics 23, IBM社製)を使用して行い、統計的有意水準は5%に設定した。

## 3. 分析と考察

表2の相関分析の結果、p値はすべて1%水準で有意であり、すべての要素間において相関関係が認められた。特に強い相関関係が認められたのは、主体性と実行力(相関係数0.605)、働きかけ力と実行力(相関係数0.606)、傾聴力と柔軟性(0.613)であった。実行力については複数の要素との相関関係が特に強かった。この相関関係が強いものとして挙がってきた要素のうち、主体性、働きかけ力、実行力はすべて「前に踏み出す力」の要素であることから、前に踏み出す力の3要素は相乗効果で育成されやすいと考えられる。

次に、学校種ごとの実施前後の能力要素の伸長を見ると(表3-1, 3-2)、実施前は高校大学ともに創造力(高校3.13, 大学2.98)発信力(高校3.10, 大学2.98)の得点が低い、という特

徴が見られたが、実施後は高校ではすべての要素の得点が有意に上昇、大学では主体性、働きかけ力、実行力、課題発見力、創造力、発信力、状況把握力の得点が有意に上昇した。

まず、実施前の得点が低かった創造力について、斎藤（2012）によると、学校教育で身に付ける必要性が高い能力・態度で社会人基礎力に該当する項目の重要度を調査した際、小学校・中学校教師ともに創造力の優先順位は12要素中最も低いという結果が出ている。本調査での実施前の得点の低さは、それまでの学校教育の中で創造力の育成に注力していないが故であるのは明白である。また発信力に関しては、溝上（2018）が指摘するように、特に高校段階では成果発表等の場の設定が単発になりやすく、「イベント型のキャリア教育」で終わってしまう傾向がある。そのため、現状では活動はさせてもそこから成長を促す指導が不足しており、能力の育成までには至っていないと考えられる。ただ活動するだけでは効果が見られないということである。

しかしながら「企業インターンワーク」実施後には、高校でも大学でも創造力、発信力とも

表2 社会人基礎力12要素間の相関係数

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 主体性	1	.519*	.605*	.535*	.446*	.512*	.452*	.430*	.470*	.475*	.437*	.427*
2 働きかけ力		1	.606*	.429*	.437*	.453*	.425*	.509*	.468*	.504*	.465*	.453*
3 実行力			1	.556*	.496*	.508*	.476*	.449*	.457*	.528*	.508*	.476*
4 課題発見力				1	.588*	.554*	.477*	.408*	.435*	.507*	.452*	.511*
5 計画力					1	.545*	.505*	.389*	.436*	.475*	.503*	.498*
6 創造力						1	.545*	.400*	.405*	.448*	.394*	.482*
7 発信力							1	.484*	.423*	.539*	.454*	.481*
8 傾聴力								1	.613*	.574*	.583*	.389*
9 柔軟性									1	.485*	.478*	.374*
10 状況把握力										1	.592*	.520*
11 規律性											1	.503*
12 ストレスコントロール力												1

(n=547 \* p<.01)

表3-1 プログラム実施前後の社会人基礎力各要素の得点【高校生】

	プログラム実施前	プログラム実施後	t 値	p 値	d 値
1 主体性	3.58 (0.95)	3.85 (0.84)	-4.493	<.001***	0.29
2 働きかけ力	3.62 (0.92)	4.01 (0.83)	-6.455	<.001***	0.45
3 実行力	3.65 (0.86)	4.04 (0.82)	-6.733	<.001***	0.47
4 課題発見力	3.36 (0.92)	3.82 (0.85)	-7.582	<.001***	0.51
5 計画力	3.29 (0.98)	3.68 (0.90)	-5.940	<.001***	0.42
6 創造力	3.13 (0.98)	3.67 (0.91)	-8.116	<.001***	0.57
7 発信力	3.10 (0.97)	3.61 (0.89)	-8.302	<.001***	0.55
8 傾聴力	3.86 (0.88)	4.07 (0.80)	-3.821	<.001***	0.25
9 柔軟性	3.76 (0.92)	4.00 (0.81)	-4.158	<.001***	0.17
10 状況把握力	3.64 (0.85)	3.91 (0.81)	-4.718	<.001***	0.33
11 規律性	3.68 (0.94)	3.94 (0.84)	-4.356	<.001***	0.30
12 ストレスコントロール力	3.34 (1.00)	3.78 (0.97)	-6.391	<.001***	0.64

(n=438 データは平均（標準偏差） \* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001)



表3-2 プログラム実施前後の社会人基礎力各要素の得点【大学生】

	プログラム実施前	プログラム実施後	t 値	p 値	d 値
1 主体性	3.58 (0.87)	3.90 (0.85)	-3.598	<.001***	0.37
2 働きかけ力	3.54 (0.98)	3.84 (0.94)	-2.892	.005**	0.31
3 実行力	3.61 (0.87)	3.82 (0.87)	-2.311	.023*	0.24
4 課題発見力	3.38 (0.90)	3.70 (0.90)	-3.560	.001**	0.36
5 計画力	3.12 (0.92)	3.29 (1.05)	-1.790	.076	0.17
6 創造力	2.98 (1.02)	3.39 (1.02)	-5.302	<.001***	0.40
7 発信力	2.98 (1.07)	3.28 (1.03)	-2.950	.004**	0.29
8 傾聴力	3.67 (0.93)	3.77 (1.02)	-1.096	.276	0.10
9 柔軟性	3.40 (1.12)	3.60 (1.21)	-1.917	.058	0.17
10 状況把握力	3.63 (0.90)	3.85 (0.91)	-2.250	.026*	0.24
11 規律性	3.66 (0.92)	3.72 (0.95)	-0.629	.530	0.07
12 ストレスコントロール力	3.47 (0.98)	3.58 (0.95)	-1.115	.267	0.11

(n=109 データは平均 (標準偏差) \* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001)

に得点の上昇が大きい要素として挙げられていることから、創造力、発信力はPBL型インターンシップによって伸長しやすい要素であると言える。これには「企業インターンワーク」の特徴として挙げた、取り組みの繰り返しの効果に関係していると考えられる。課題に対して一度自分たちなりに検討し、導き出した答えを発表する。それに対するフィードバックを受けて、うまくいったことといかなかったことを振り返る。そして再度挑戦する。この一連の流れは、ある程度の継続した時間の確保が必要ではあるものの、試行錯誤の末に組み合わせが形になっていく過程が目に見えるため、達成感が得られやすく、どの学校段階でも能力の育成には効果的だと言える。真鍋 (2010) はインターンシップの実施形態によって社会人基礎力の伸長状況には差があると述べており、課題設定型 (PBL型) では課題発見力、発信力が有意に伸長することを明らかにしている。

実施後に得点がありに上昇した要素を見ると、表3-2より大学では主体性 (3.58⇒3.90)、働きかけ力 (3.54⇒3.84)、実行力 (3.61⇒3.82) がすべて有意に上昇しており、「前に踏み出す力」は特に大学段階で育成される能力であると考えられる。また、課題発見力 (3.38⇒3.70)、創造力 (2.98⇒3.39) も有意に上昇していることから、「考え抜く力」も大学段階では育成されることが考えられる。しかしながら「チームで働く力」については発信力、状況把握力以外には有意な差が認められず、大学段階ではあまり育成されなかったことがわかる。大学生は、就職活動のような社会と直結する経験をする時期であることから、社会人基礎力に対しても比較的近い未来の自分に必要な能力であると捉えている。そのため、高校生に比べると「企業が求める人材像」などにも意識が向けられており、産業界が求める主体性や実行力といった「前に踏み出す力」を積極的に身につけようとしている可能性が高い<sup>6)</sup>。

対して、表3-1より高校ではすべての要素の得点がありに上昇した。この結果を大学のものと比較すると、高校段階では全体的に能力要素が育成され、大学段階ではピンポイントで育成される傾向があることがわかる。さらに、効果量を見ると高校では発信力 (0.55)、ストレス

コントロール力（0.64）の効果量が大きいことがわかる。この結果は大学では見られないことから、「チームで働く力」は高校段階で育成されることがわかる。高校の授業は大学の授業と比較すると、同学年の同じクラス内で実施されることが大半であり、グループでの取り組み機会も多く、円滑な人間関係を築くことの優先度が必然的に高くなる。すなわち高校は「チームで働く力」が優先的に育成される学習環境であると捉えることができる。また課題発見力（0.51）、創造力（0.57）については高校でも効果量が高いことから、「考え抜く力」は高校大学の両方で育成されることがわかる。

これらの結果から3つの能力の育成順序を考えると、まずは高校段階で3つの能力すべてが万遍なく育成されるが、その伸長の大きさの順番は「チームで働く力」「考え抜く力」「前に踏み出す力」の順である。大学段階になると、能力要素がよりピンポイントで育成されるようになり、高校から継続して「考え抜く力」が伸長するのと同時に、産業界の求める「前に踏み出す力」の伸長にもつながっていく、という流れになる。

以上の調査結果から、3つの能力については高校段階では「チームで働く力」「考え抜く力」「前に踏み出す力」の順に万遍なく育成され、大学段階では特に「考え抜く力」「前に踏み出す力」が育成されることがわかった。12の要素の伸長の仕方については、高校ではストレスコントロール力、発信力、創造力の順に伸長、大学では創造力、主体性、課題発見力の順に伸長することがわかった。また表4に示すように、高校で全体的に育成される能力要素が、大学ではより焦点化された形で育成される結果となっており、社会人基礎力の能力要素については高校段階から育成をすることが重要であるといえる。

表4 社会人基礎力の伸長の仕方（調査結果より作成）

3つの能力	12の要素	高 校	大 学
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	○	◎
	働きかけ力	○	○
	実行力	○	○
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	○	◎
	計画力	○	
	創造力	◎	◎
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	◎	○
	傾聴力	○	
	柔軟性	○	
	状況把握力	○	○
	規律性	○	
	ストレスコントロール力	◎	



## 4. 結 語

高大接続で社会人基礎力を育成することについて、本研究の結果から高校段階での能力育成が重要であることが明らかになった。先行研究でも指摘されているように、大学教育だけでは社会人基礎力のすべての要素を伸長させるのは難しく、高校教育の中で育成プログラムの実施ができるかどうかが重要になってくる。本研究で取り上げたPBL型インターンシップの特徴を活かして、高校の授業の中で継続的に実施ができることが望まれる。また、高校大学双方で継続的に実施することで、社会人基礎力すべての要素を段階的に育成することが可能になるであろう。PBL型インターンシップ「企業インターワーク」に取り組む高校は、現在60校ほどあるが、引き続き実施校の調査を行い、今後は高校ごとの特徴なども比較した上で、社会人基礎力の各能力要素が伸長するための条件についても分析を進めたい。加えて、育成プログラムの実施に至っていない高校の現状とその理由についても調査を行い、効果的な実践につながる方策を見出したいと考える。小針(2018)はアクティブラーニングまたは主体的・対話的で深い学びに向けた問題点として、数々の縛りの中での実践上の課題、すべての学校、クラスに適応できる条件等運用上の課題、主体性や自発性の強制という倫理上の課題、の3点を挙げており、これらを克服することのできる視点が必要である。

現在、社会人基礎力の指標は社会で求められる力の目安として、教育機関及び企業で積極的に用いられており、能力育成の到達目標を明確にするという意味では一定の役割を果たしていると言える。しかしながら、社会で求められる力は社会状況によって変化することを考えると、新・社会人基礎力の視点のように、12の要素についてその優先順位を都度考え直すことや、要素そのものの追加や変更が今後も行われていくに違いない。

さらに、社会人基礎力を含めた新しい能力については、近年懐疑的な見解も見られる。本田(2020)は能力、資質、態度といった言葉そのものが持ちうる弊害を指摘しており、特定の感じ方や考え方を強要する性格を伴う教育の垂直的序列化、水平的画一化に支配された状態であると警鐘を鳴らす。また中村(2018)は新しい能力を求めすぎる流れを「メリトクラシーの再帰性現象」ととし、キーコンピテンシーも非認知能力も二十一世紀に新たに求められる新しい能力である必然性はなく、昔から実生活の中で重視されてきたごく普通の能力が、焼き直されてきたにすぎないと指摘している。確かに、社会人基礎力については経済産業省(2010)自らも「新しい能力ではない」と述べており、その意味ではすでに存在する能力の再定義であるのだが、そもそもそれらの能力は最優先で育成すべきものなのか、また学校教育を劇的に変えるものなのかについては、これらの見解を視野に入れたうえで、慎重に考慮しなければならない。特に知識、理解といった基礎学力が新しい能力の土台にある、という視点は重要である。松下(2010)は新しい能力概念は、扱い方を間違えば容易に負の価値に転化してしまう厄介な代物であり、知識のもつ力を失わないで新しい能力概念との調停をはかるためには、それを

「手なづけ飼い馴らす」必要があると述べている。

新しい能力概念が提示されてから10年以上が経った今、新学習指導要領の施行やSTEAM教育の推進などの動きに伴って、さらに新たな名称を付与された能力が提示されることが予測される。この加速し続ける流れに盲進することなく、それらは本当に学校教育で育成すべきもののなかを十分見極めながら、社会人基礎力育成の意義そのものを改めて見直すことを含めて、今後の課題としたい。

〔注〕

- 1) 2008年の中央教育審議会答申において「知的活動でも職業生活や社会生活でも必要な技能」として定義され、「コミュニケーションスキル」「数量的スキル」「情報リテラシー」「論理的思考力」「問題解決力」の5つが挙げられている。
- 2) 2003年に終了したOECDのプログラム「コンピテンシーの定義と選択」に規定されており、PISA調査の概念枠組みの基本となっている。1. 相互作用的に道具を用いる 2. 異質な集団で交流する 3. 自律的に活動する の3つのカテゴリーに区分される。
- 3) 経済産業省（2010）「社会人基礎力育成の手引き」では、PBL（Project Based Learning）を、「学生が学んだ知識を利用して、プロジェクト（＝到達すべきゴールがあり、かつ、複数の人が関わるといったような取り組み）としての課題解決に当たる実践型の学習」と定義している。
- 4) 「企業インターンワーク」は株式会社トゥワイズ・リサーチ・インスティテュートが提供するPBL型学習プログラム。日本を代表する企業のインターンとして、企業のリアルな課題解決に取り組む。本研究ではこのワークに取り組んだ高校4校と大学1校の協力を得て調査を実施した。
- 5) 教育効果の高いインターンシップの普及に関する調査（平成25年度）テンプレートシート集「インターンシップ・社会人基礎力自己点検シート」より引用した。
- 6) 本研究の調査対象となった高校生は、すべて普通科高校の生徒であり、大半が高校卒業後は大学等への進学を希望していることから、高校段階では就職活動を経験しない。

〔参考文献〕

- 金城満・杉尾幸司（2017）「『社会人基礎力』育成のためのキャリア教育の実践——ICT教材を活用した高校生による模擬店運営の試み——」, 教育情報研究 33(2), 17-30
- クラウス・シュワブ（2016）「第4次産業革命」, 日本経済新聞出版社
- 経済産業省・河合塾（2010）「社会人基礎力育成の手引き——日本の将来を託す若者を育てるために」, 朝日新聞出版
- 経済産業省産業人材政策室（2018）「人生100年時代の社会人基礎力について」
- 小針誠（2018）「アクティブラーニング」, 講談社現代新書
- 齋藤浩（2012）「学校教育が創造力の育成を軽視する要因～社会人基礎力獲得の観点から～」, 佛教大学教育学部学会紀要第11号, 79-90
- 日本経済団体連合会（2018）「高等教育に関するアンケート結果」
- 高月琴・藤原章弘（2011）「高等学校の進路指導における生徒の自己実現に必要な『生きる力』の育成について」, 高知県教育委員会
- 中村高康（2018）「暴走する能力主義」, ちくま書房
- 本田由紀（2020）「教育は何を評価してきたのか」, 岩波新書

- 松下佳代 (2010) 「＜新しい能力＞は教育を変えるか」, ミネルヴァ書房
- 真鍋和博 (2010) 「インターンシップタイプによる基礎力向上効果と就職活動への影響」, 日本インターンシップ学会年報 (13), 9-17
- 溝上慎一 (2018) 「高校教育は生徒学生の資質・能力を育てる最後の主戦場 —— 高大接続の観点から ——」, リクルートカレッジマネジメント 213, 6-9
- 森雅人・堀内明 (2011) 「インターンシップによって培われる社会人基礎力のデータ解析Ⅰ —— 高大接続教育のデータベース化に向けた予備的考察 ——」, 札幌国際大学紀要, 42, 185-193
- 山田和人 (2016) 「オンキャンパス (PBL) 型インターンシップの可能性と課題 —— 同志社大学テーマ公募制プロジェクト科目の視点から ——」, 平成28年度全国キャリア・就職ガイダンスキャリアセッション資料

(なかい さきこ 教育学研究科生涯教育専攻博士後期課程)

(指導教員：原 清治 教授)

2020年9月2日受理